

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kelebihan beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Muamalat, Tbk di Jakarta
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari persamaan regresi antara kelebihan beban kerja (variable X) dengan Kepuasan Kerja (Variabel Y) memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 128,08 - 1,053X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, dengan rumus Liliefors, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,072$ sedangkan $L_{tabel} = 0,110$ Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$.
4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan), karena $F_{hitung} (43,20) > F_{tabel} (4,00)$, dan juga linier karena $F_{hitung} (1,14) < F_{tabel} (1,82)$
5. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar -0,638 berarti

terdapat hubungan negatif antara kelebihan beban kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendah kelebihan beban kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.

6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh kelebihan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 40,70% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah terdapat hubungan negatif antara kelebihan beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Muamalat, Tbk Jakarta. Hal ini menegaskan bahwa kelebihan beban kerja merupakan faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kelebihan beban kerja, didapat dimensi memiliki banyak pekerjaan merupakan dimensi yang paling dominan. Untuk itu hendaknya PT Bank Muamalat Tbk senantiasa mengurangi tingkat kelebihan beban kerja terutama mengenai memiliki banyak pekerjaan agar para karyawan tidak merasa tertekan pada saat melaksanakan berbagai tugas-tugasnya. Sedangkan berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja, didapat dimensi gaji merupakan dimensi yang paling dominan.

Kelebihan beban kerja tidak sepenuhnya dapat menentukan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja,

gaya kepemimpinan, gaji, dan komunikasi interpersonal. PT Bank Muamalat, Tbk hendaknya mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Bank Muamalat, Tbk yaitu:

1. Perusahaan hendaknya menyesuaikan jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya.
2. Karyawan perlu diberikan pelatihan-pelatihan agar karyawan bisa menghadapi setiap tantangan dalam pekerjaan
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, memiliki banyak pekerjaan merupakan indikator kelebihan beban kerja yang paling berpengaruh, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lagi kelebihan beban kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan bisa melakukan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan.